

## **Les principales évolutions concernant l'emploi en 10 points**

Le 11 février 2005 a été promulguée la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Un texte de 101 articles qui aura fait l'objet de deux ans et demi de débats depuis l'annonce par Jacques Chirac du lancement de ce chantier lors de la cérémonie du 14 juillet 2002.

La nouvelle loi vise à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle.

**La plupart de ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006.** Elles seront prises en compte dans **la déclaration annuelle de janvier 2007** portant sur l'année 2006.

La déclaration portant sur l'année 2005 (à établir en janvier 2006) demeure quant à elle sur les modalités antérieures.

### **① Le quota de 6% est maintenu**

La loi maintient l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à **6% de l'effectif** pour les entreprises occupant au moins 20 salariés.

### **② Des bénéficiaires plus nombreux**

Deux nouvelles catégories de personnes handicapées deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires de la **carte d'invalidité** et des titulaires **de l'allocation adulte handicapé** (article L 323-3 du code du travail).

### **③ La non-discrimination renforcée**

Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs devront prendre des « **mesures appropriées** » afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle. Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé. Ces aménagements ne devront toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur». Celui-ci pourra **recourir aux aides** existantes, notamment **celles de l'Agefiph concernant les aménagements de situation de travail**. La loi prévoit également la possibilité pour les salariés handicapés de bénéficier **d'aménagements d'horaires individualisés**.

### **④ L'introduction de l'obligation de négocier**

Un des grands changements de la loi est l'obligation faite aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées, au même titre que sur les conditions de travail, les salaires, etc. Cette négociation - annuelle pour les entreprises et triennale pour les branches professionnelles - se fera **avec les partenaires sociaux**, sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. La négociation portera notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle pourra être engagée à la demande d'une organisation syndicale représentative si elle ne l'a pas été depuis plus de douze mois.

### ⑤ La simplification du décompte de l'effectif et des bénéficiaires (1 = 1)

La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes (exigences physiques, par exemple), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne bien tous les postes de l'entreprise. **Chaque bénéficiaire** de l'obligation d'emploi **comptera** désormais **pour une unité** s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, et ce, quelle que soient la nature du contrat de travail et sa durée. Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition par une entreprise extérieure. Dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

### ⑥ Une contribution à l'Agefiph modulée

La contribution des entreprises de 20 salariés et plus sera désormais **modulée**. Certaines personnes, du fait de la lourdeur de leur handicap ou de leur situation vis à vis du marché du travail, pourront faire bénéficier leur employeur d'une **minoration** de leur contribution. De même, les efforts réalisés par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées seront pris en considération. Enfin, les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes seront modulées de manière à limiter leur impact sur la contribution.

**Ces dispositions impacteront la contribution des entreprises à partir de 2007.**

### ⑦ L'augmentation du plafond de la contribution à l'Agefiph

Une majoration de la contribution est prévue dans deux cas :

1. Pour toutes les entreprises, le plafond passe à **600 fois le smic horaire** par bénéficiaire non employé, au lieu de 500 précédemment. Cette disposition sera effective à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2006**.
2. Une entreprise qui, pendant **plus de trois ans**, n'aurait fait **aucun effort** en matière de recrutement direct, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance auprès du milieu protégé ou n'aurait pas conclu un accord d'entreprise, verra le montant de sa contribution passer à **1 500 fois le smic horaire** par bénéficiaire non employé, soit presque un salaire annuel complet. Cette disposition entrera en application à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2010**.

### ⑧ La possibilité de déduire certaines dépenses de la contribution

La loi permet aux entreprises de **déduire** du montant de leur contribution **des dépenses supportées directement par elles-mêmes** et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées. Ces déductions ne seront pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet. La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles elles pourront être déduites seront définies par **décret dans les mois à venir**.

### ⑨ Les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées

La loi transforme les ateliers protégés en **entreprises adaptées**, leur reconnaissant ainsi une place spécifique mais intégrée au marché du travail.

La **garantie de ressources** est remplacée par **une aide au poste forfaitaire** versée par l'Etat. Celui-ci apporte également une subvention spécifique destinée à permettre un suivi social et la formation au poste de travail.

### ⑩ L'emploi dans la fonction publique

La loi crée un « **fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique** » - à l'instar de l'Agefiph pour le privé- qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas le quota de 6%.

**Une convention de coopération** sera conclue entre ce nouveau fonds et **l'Agefiph**.

La loi prévoit des dispositions pour favoriser **l'accès de la fonction publique à un plus grand nombre de personnes handicapées**.

Le gouvernement dépose, **chaque année** au Parlement **un rapport** sur la situation de l'emploi des personnes handicapées **dans chacune des trois fonctions publiques**

## A retenir également

- Pour la première fois, la loi introduit **une définition du handicap**.
- Un nouveau **droit à la compensation** du handicap pour tous. Il s'agit d'une prestation destinée à compenser les surcoûts liés au handicap (aides humaines, techniques, aménagement du logement et du véhicule, aide animalière...). C'est une des mesures phares de la loi.
- Le droit à une **scolarisation** en milieu ordinaire. Tout enfant ou adolescent pourra être inscrit dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile.
- **L'accessibilité** : 10 ans pour se mettre aux normes. La mise en accessibilité des établissements recevant du public (commerces, administrations, théâtres...) ainsi que celle des transports collectifs devra être effective sous dix ans.
- **La création des maisons départementales du handicap**. Dans chaque département, une maison des personnes handicapées fera office de guichet unique pour l'accès aux droits et à la nouvelle prestation de compensation. Elle sera également chargée de reconnaître la qualité de travailleur handicapé ou d'attribuer la carte d'invalidité.
- **Une revalorisation des ressources**. Un complément de ressources pourra être versé aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH). La loi améliore le cumul de l'AAH avec une rémunération liée à une activité professionnelle, ce qui pourra favoriser l'exercice d'un travail à temps partiel.

## Définitions

Pour la **première fois**, la loi introduit une **définition du handicap**.

- Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (code de l'action sociale et des familles, art. L.114 nouveau).
- Constitue un handicap au sens de l'obligation d'emploi, les situations visées à l'article L 323-3 du code du Travail.